

نقش شخصیت در تعهد و سلامت سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اراک

لیلا عبدالرحیمی نوشاد^۱، سعید موسوی پور^۲، الهه بدایق^۳، مظاهر بدایق^۴، فرانک بیژنی^۵

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، تبریز، ایران.
۲. استادیار، گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اراک، اراک، ایران.
۳. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۴. دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی اراک، اراک، ایران.
۵. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج، کرج، ایران.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره دوم، شماره چهاردهم، آذرماه ۱۳۹۶، صفحات ۵۴-۳۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش شخصیت در تعهد و سلامت سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اراک بود. در پژوهشی توصیفی همبستگی حاضر، از میان جامعه آماری پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی اراک در پاییز ۱۳۹۵، ۱۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با پرسشنامه‌های تعهد سازمانی، پنج عامل شخصیت نئو و سلامت سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل رگرسیون چند متغیره و همبستگی توسط نرم‌افزار آماری SPSS-22 مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی ارتباط معناداری با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی دارند؛ و همچنین ویژگی‌های شخصیتی وجدان مندی، روان آزرده‌گی و انعطاف‌پذیری نقش معناداری در پیش‌بینی تعهد سازمانی و سلامت سازمانی را دارا می‌باشند. پیشنهاد می‌شود از نتایج پژوهش حاضر در برنامه‌های ارتقای تعهد و سلامت سازمانی بیمارستان‌ها و پرستاران استفاده گردد.

کلیدواژه‌ها: پرستاران، تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، شخصیت

مقدمه

بخش بهداشت و درمان به دلیل اهمیتی که در سلامت افراد و درنهایت جامعه دارد، از مهم ترین حوزه های توسعه پایدار در جوامع بشری می باشد، ارائه خدمات باکیفیت توسط متصدیان این حوزه نقش تعیین کننده ای در راستای تحقق این هدف دارد، پرستاران در این بین به دلیل برخورد بیشتر با بیماران و بارکاری و گاه نقش های چندگانه ای که دارند، دچار فرسودگی شغلی می شوند (ورکایک، فرانک، ونمیجل، اسپرونبرگ، ریپی و همکاران^۱، ۲۰۱۱). فرسودگی شغلی یک واکنش روان شناختی هست که افراد در پاسخ به منابع استرس کاری و روابط میان فردی در محیط کاری از خود بروز می دهند، در این حالت منابع مقابله ای فرد کاهش یافته و فرد ادراک منفی از محیط کاری پیدا می کند (آدریاسنس و همکاران، ۲۰۱۵). پرستاری شغلی می باشد که در میان مشاغل بیشترین آمار فرسودگی شغلی را دارد که با پیامدهای مخربی مانند مشکلات افسردگی، اضطرابی، چاقی، اعتیاد به داورهای اعتیادآور و الکل، کاهش بهره وری، افزایش غیبت از کار و کاهش خودکارآمدی همراه است (سارور و ماکسود^۲، ۲۰۱۲). پرستاری و محیط هایی که این افراد در آن به انجام وظایف خود مشغول هستند به شدت در برابر سلامت سازمانی متأثر می گردند، پرستاری نیز از جمله شغل هایی می باشد که به دلیل بارکاری بالا و فشار زیادی که در فرد وارد می آورد، سلامت سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می دهد (رایکارد، ویلیامز، رایبارل، آرمیت، پری و همکاران^۳، ۲۰۱۱).

یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل^۴، ۱۳۸۲). سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. ناظران در سازمان های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس بارو حیه و عملکرد بالا و کانال های ارتباطی باز و با موفقیت بالا می یابند و یک سازمان سالم جایی که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند سازمان سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان سازمان فراهم کرده و از این طریق اثربخشی سازمان را بالا می برد، از طرف دیگر جو سازمان سالم و حمایت گر باعث

¹ Verkaik, Francke, van Meijel, Spreeuwenberg, Ribbe

² Sorour, Maksoud

³ Rickard, Williams, Ray-Barruel, Armit, Perry,

⁴ Hoy & Miskel

اعتماد بیشتر و روحیه بالای آنان می شود مدرسه سالم مدرسه است که دودسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را برآورده نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل نماید (لایدن و کلینگل^۱، ۲۰۰۰). یکی از سازمان های امروزی جامعه نظام پزشکی است که به اکثر قریب به اتفاق سازمان ها و شاید نیمی از آن ها مربوط است و در سازمان های دیگر جامعه اثر می گذارد. شناخت سلامت سازمانی در بیمارستان ها می تواند تسهیل کننده اجرای برنامه ها بصورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیر مدبرانه گردد. برای توسعه و پیشرفت، چاره ای جز شناخت علمی و دقیق سلامت سازمانی محیط کار نیست (بیک زاده، سرمست و خویشی، ۱۳۸۸). باتوجه به شرایط بسیار متحول حاکم بر سازمان ها به ویژه بیمارستان ها و لزوم اثربخشی آن ها، نیاز به نسلی از کارکنان ارزشمند بیش از پیش آشکار شده است؛ نسلی که از آن ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود و اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شغلی خود فعالیت کنند. در این بین کی توان عامل مهم دیگری که در کیفیت کاری و زندگی افراد شاغل در بیمارستان ها بخصوص پرستاران مؤثر باشد، تعهد سازمانی است (بیتو ۲۰۱۵). تعهد سازمانی عبارت از یک حالت روان شناختی شرح دهنده رابطه ی یک کارمند با سازمان هست که بر قصد کارمند برای حفظ مسیر ویژه از عمل که در این مورد ماندن در سازمان است اثر می گذارد (آلن^۲، ۲۰۰۷)

تعهد سازمانی با تلاش و عملکرد ارتباط دارد؛ یعنی هرچه تعهد کارمندان نسبت به سازمان خود بیشتر باشد، تلاش آنان برای بهتر انجام دادن کار بیشتر است (ماروو، مکلوئی و اسپیب^۳، ۲۰۱۰). تعهد سازمانی درجه ی نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می باشد. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود: ۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه ی عضویت در سازمان. تعهد سازمانی، همانند خشنودی شغلی، مستلزم بروز احساسات در موقعیت شغلی است. با وجود این، از آنجاکه تعهد سازمانی اساساً به نگرش کارکنان در خصوص سازمان می پردازد، ممکن است بیشتر به متغیرهای توجه به کارکنان، مثل غیبت، ترک کار و هم چنین خشنودی شغلی مربوط شود (سبزی پور، رشنودی، امیری، کرم الهی، ۱۳۹۳).

از عوامل مؤثر و مرتبط با عملکرد افراد و رفتار سازمانی که می تواند در تعهد و سلامت سازمانی افراد مؤثر باشد، شخصیت است (پانسیو و وندربریگ^۴، ۲۰۱۲). شخصیت مفهومی کلی و پیچیده است. از میان ویژگی های مختلف چیزی که می تواند به انسان ها

¹ Lynden & Klingle

² Allen

³ Morrow, McElroy & Scheibe

⁴ Panaccio, & Vandenberghe

کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد شخصیت است یعنی جنبه‌ای از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد. شخصیت را می‌توان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر، هیجان و رفتار دانست که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زنند. شخصیت از بنیادی‌ترین مفاهیم روان‌شناسی است. روان‌شناسی شخصیت حوزه‌ای است که به بررسی ویژگی‌های فردی اعم از هیجانی و رفتاری می‌پردازد که معمولاً ثابت و قابل پیش‌بینی‌اند و در زندگی روزمره قابل پیگیری هستند. ویژگی‌های شخصیتی نیز به‌عنوان مجموعه سازمان‌یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد که بر روی هم یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می‌سازد، نیز می‌تواند بر اضطراب تأثیر بگذارد (هالجین، ۱۳۸۵). از جمله مهم‌ترین و بانفوذترین مدل‌ها در بررسی صفات شخصیت در دهه‌های اخیر مدل پنج‌عاملی بوده است که بیش از همه، پژوهش در حوزه شخصیت را به خود اختصاص داده است. یکی از مشهورترین نظریه‌ها در رابطه با شخصیت نظریه پنج‌عاملی شخصیت است که به پنج عامل بزرگ نیز معروف است، این نظریه توسط کاستا و مک کری در اواخر دهه ۸۰ میلادی ارائه و در اوایل دهه ۹۰ مورد ارزیابی مجدد قرار گرفت (راس، ۱۳۸۲). کوستا و مک کری^۱ (۱۹۹۲) با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی، به این نتیجه رسیدند که می‌توان در خصوصیات شخصیتی پنج بعد اصلی را در نظر گرفت.

پاناسیو و ون دربرگ (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین پنج عامل شخصیت و تعهد سازمانی پرداختند، در این مطالعه که ۲۲۰ کارمند مورد بررسی قرار گرفتند مشخص گردید که برون‌گرایی و پذیرش ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی داشتند. اردهیم، وانگ و زیکر^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین پنج عامل شخصیت و تعهد سازمانی در کارکنان کشور ایالات متحده پرداختند، نتایج این بررسی که در ۳۴۵ کارمند انجام شد مشخص نمود که برون‌گرایی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد و روان‌رنجورخویی ارتباط منفی با تعهد سازمانی را دارا می‌باشد. میلر، گریفین و هارت^۳ (۱۹۹۹) در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی با سلامت سازمانی در ۱۰۴ نفر از کارکنان ادارات دولتی کشور استرالیا پرداختند، نتایج این بررسی نشان داد که وجدان مندی یکی از قدرتمندترین پیش‌بین‌های سلامت سازمانی می‌باشد و سپس برون‌گرایی ارتباط معناداری با سلامت سازمانی دارد.

با توجه به اهمیت بالای کادر بیمارستانی مخصوصاً پرستاران در سلامت روان و جسم بیماران و همچنین لزوم شناخت هرچه بیشتر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی به عنوان دو مورد از متغیرهای مهم مربوط به عملکرد و رسالت هر سازمان و

¹ Costa & McCrae

² Erdheim, Wang & Zickar

³ Miller, Griffin & Hart

محدودیت در تعمیم نتایج خارج از کشور، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با تعهد و سلامت سازمانی پرستاران انجام شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از پژوهش های توصیفی از نوع مطالعات همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه پرستاران زن شاغل در بیمارستان ها و مراکز درمانی اراک در پاییز ۱۳۹۵ تشکیل می دادند که از این میان حجم نمونه ای به تعداد ۱۶۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. لازم به ذکر است که حجم نمونه با توجه به مکفی بودن ۱۵ آزمودنی به نسبت هر متغیر در مطالعات همبستگی تعیین گردید (هومن، ۱۳۸۴). پس از تهیه پرسشنامه و مراجعه به مراکز درمانی و بیمارستان های شهر اراک، آزمودنی ها با لحاظ کردن ملاک های ورود و خروج به پژوهش شامل سابقه حداقل یک سال کاری و رضایت از ورود به پژوهش انتخاب و با پرسشنامه های تعهد سازمانی، پنج عامل شخصیت نئو و سلامت سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده های به دست آمده با استفاده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل رگرسیون چند متغیره و همبستگی توسط نرم افزار آماري SPSS-22 مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعهد سازمانی: برای اندازه گیری رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه ی طراحی شده توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) که دارای ۲۴ گویه می باشد، استفاده شده است. در این پژوهش، کارکنان با انتخاب یکی از گزینه های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم میزان موافقت خود را با هر ۲۴ گویه اعلام داشته اند. برای سنجش روایی این پرسشنامه از روش ارزیابی اعتبار به صورت صوری (محتوایی) استفاده شده است بدین صورت که پرسشنامه های استفاده شده به تأیید صاحب نظران و اساتید امر رسید. برای بررسی پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد؛ که ضریب پایایی ۰/۷۹ به دست آمد. در بررسی های مختلف، این پرسشنامه شاخص های روان سنجی مطلوبی نشان داده است (به نقل از سبزی پور، رشنودی، امیری و کرم الهی، ۱۳۹۳).

پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI: این پرسشنامه توسط کاستا^۱ (۱۹۹۲)، تهیه شده است. پرسشنامه ی پنج عاملی نئو، یک پرسشنامه ی ۶۰ سؤالی است که برای ارزیابی پنج عامل شخصیت است که هر عامل با ۱۲ سوال سنجیده می شود و شامل روان نژندی، (اضطراب، تنش، ترحم جویی، خصومت، تکانش وری، افسردگی و عزت نفس پایین)، این پرسشنامه دارای مقیاس ۵ درجه ای از

^۱ -Casta

کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. در خصوص اعتبار NEO-FFI، نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که زیرمقیاس های NEO-FFI، همسانی درونی خوبی دارند. به عنوان مثال: کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای موافق بودن) تا ۰/۸۶ (برای روان آزرده گرایی) را گزارش کرده اند. هلدن (۱۹۹۹) نیز ضریب آلفای این ۵ عامل را در دامنه ۰/۷۶ (برای گشودگی) تا ۰/۸۷ (برای روان آزرده گرایی) گزارش می کند. پرسشنامه NEO-FFI در ایران توسط گروسی (۱۳۸۰) هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ برای عوامل NEO A C به دست آمده است.

پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI): این آزمون بر اساس مدل توسعه یافته دستگاه های اجتماعی تالکوت پارسونز (۱۹۸۷) و سلامت سازمانی مدل ماتيو مایلز (۱۹۶۹) بوده که آن را تیمی از دانشگاه راتگرز نیوجرسی ارائه کرده است و پس از مدتی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) سلامت سازمانی را براساس تحلیل عوامل در ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و مقیاس لیکرت پنج درجه ای در ۴۴ گویه مشخص کرده اند. میانگین هر بعد در حد متوسط ۳/۵ تعیین شده است و بر اساس نمره تعیین شده سطح بالاتر متوسط و پایین تر تفسیر می شود و ابعاد آن عبارت است از: بعد یگانگی نهاد، بعد نفوذ مدیر، بعد ملاحظه گری، بعد ساخت دهی، بعد پشتیبانی منابع، بعد روحیه، بعد تاکید علمی. سلامت سازمانی متناسب با تعداد گویه های مربوط به هر بعد مجموعه نمره ها محاسبه می شود. پارسونز آلفای کرونباخ ۰/۸۲ را برای این مقیاس بیان نموده است (هوی و فیلدمن، ۱۹۹۶).

شیوه اجرای پژوهش

پس از تعیین حجم نمونه و مراجعه به بیمارستان ها و مراکز درمانی سطح شهر اراک و توضیح فرایند پژوهش و جلب رضایت آزمودنی ها، پرسشنامه های پژوهش در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت. در حین انتخاب آزمودنی ها نیز ملاک های ورود و خروج به پژوهش نیز مورد لحاظ قرار گرفتند و همچنین در زمان پاسخگویی آزمودنی ها نیز پژوهشگران پژوهش حضوری فعال داشتند تا در صورت نیاز به پرسش های آنان پاسخ دهند.

یافته های پژوهش

میانگین سنی آزمودنی ها ۳۰/۴۲ سال با انحراف معیار ۴/۰۴ بودند. ۶۵ درصد آزمودنی ها زن و ۳۵ درصد نیز مرد بودند. جدول ۱ نتایج توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

¹ Hoy and Feldman

جدول ۱. ویژگی های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
روان آزردهی	۱۶۰	۲۱/۳۴	۳/۳۴
برون گرایی	۱۶۰	۱۹/۳۲	۳/۰۲
انعطاف پذیری	۱۶۰	۲۲/۴۳	۴/۳۲
دلپذیر بودن	۱۶۰	۲۱/۱۴	۳/۱۷
وجدان مندی	۱۶۰	۲۰/۱۷	۳/۲۳
تعهد سازمانی	۱۶۰	۵۹/۴۱	۱۳/۳۱
سلامت سازمانی	۱۶۰	۱۳۲/۶۴	۲۰/۳۲

در ادامه جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱-روان آزردهی	۱						
۲-برون گرایی	**۰/۴۱-	۱					
۳-انعطاف پذیری	**۰/۵۶-	**۰/۳۷	۱				
۴-دلپذیر بودن	**۰/۵۱-	**۰/۵۳	**۰/۶۳	۱			
۵-وجدان مندی	**۰/۶۲-	**۰/۴۴	**۰/۴۸	**۰/۴۳	۱		
۶-تعهد سازمانی	**۰/۴۳-	**۰/۴۲	**۰/۵۲	*۰/۱۷	**۰/۵۸	۱	
۷-سلامت سازمانی	**۰/۶۲-	**۰/۴۹	**۰/۴۹	**۰/۵۱	**۰/۵۲	**۰/۴۹	۱

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، بین متغیر روان آزردهی با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی، رابطه منفی معناداری به دست آمده است. همچنین بین دیگر ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری به دست آمده

است. در ادامه پس از بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نقش ویژگی های شخصیتی در پیش بینی تعهد سازمانی و سلامت سازمانی، از مدل رگرسیون چندمتغیره گام به گام استفاده شد. در روند اجرای هرکدام از مراحل مدل رگرسیون چندمتغیره گام به گام، کلیه پیش فرض های موجود (آزمون دوربین واتسن برای بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل و عامل تورم واریانس برای بررسی هم خطی) مورد بررسی قرار خواهد گرفت. جدول ۳ نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها را نشان می دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	کالموگروف اسمیرنف	سطح معنی داری
روان آزدگی	۱/۷۶۰	۰/۳۲۴
برون گرایی	۰/۹۶۰	۰/۳۵۷
انعطاف پذیری	۰/۵۴۶	۰/۴۳۵
دلپذیر بودن	۱/۲۱۱	۰/۵۴۷
وجدان مندی	۱/۶۵۴	۰/۲۴۵
تعهد سازمانی	۰/۷۶۹	۰/۶۳۸
سلامت سازمانی	۰/۶۵۸	۰/۴۵۹

جدول ۳ نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف را نشان داد. از طریق این آزمون می توان توزیع نرمال، یکنواخت و طبیعی نمرات را مورد بررسی قرارداد. جدول ۴ نتایج پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی را نشان می دهد. نتایج آزمون دوربین-واتسن (۱/۸۲) به منظور بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل (۰/۶۰) و عامل تورم واریانس (۱/۷۴) برای بررسی هم خطی متغیرهای پیش بین، بیانگر رعایت این مفروضه ها است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعهد سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	df	ضریب F	β استاندارد	Beta	T	معنی داری
۱	وجدان مندی	۰/۵۸	۰/۳۵	۰/۳۴	(۱۵۹-۱)	۴۴/۹۶**	۰/۵۳	۱/۵۴	۸/۱۴	۰/۰۰۰
۲	وجدان مندی	۰/۶۲	۰/۳۷	۰/۳۸	(۱۵۸-۱)	۳۷/۵۸**	۰/۴۶	۱/۳۵	۷/۴۱	۰/۰۰۰
	روان آزدگی						-۰/۳۵	-۱/۱۳	-۵/۱۵	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۴/۷۹	۱/۲۸	۰/۴۰	۳۰/۲۸**	(۱۵۷-۱)	۰/۴۲	۰/۴۰	۰/۶۶	وجدان مندی	۳
۰/۰۰۰	-۵/۲۶	-۱/۶۵	-۰/۴۰						روان آزردهی	
۰/۰۰۴	۲/۵۴	۰/۷۳	۰/۲۳						انعطاف پذیری	

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که ویژگی های وجدان مندی، روان آزردهی و انعطاف پذیری، ۰/۴۰ از واریانس تعهد سازمانی دبیران را تبیین می کنند. در گام اول، ویژگی وجدان مندی به تنهایی ۰/۳۶ از واریانس تعهد سازمانی را تبیین کرد که با اضافه شدن ویژگی های روان آزردهی و انعطاف پذیری این ضریب تبیین به ۰/۴۰ رسید. ضرایب بتا برعکس افزایش ضرایب R^2 در گام اول از ۰/۵۳ به ۰/۲۶ رسیده است. بر این اساس می توان چنین استنباط کرد که بر مبنای ضرایب استاندارد رگرسیون (β)، ویژگی وجدان مندی با ضریب بتای ۰/۵۳ بیشترین سهم را در پیش بینی تعهد سازمانی دارد و پس از آن ویژگی های روان آزردهی و انعطاف پذیری قرار دارند.

جدول ۵ نتایج پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی را نشان می دهد. نتایج آزمون دوربین-واتسن (۱/۶۹) به منظور بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل (۰/۷۴) و عامل تورم واریانس (۱/۸۰) برای بررسی هم خطی متغیرهای پیش بین، بیانگر رعایت این مفروضه ها است.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R^2	R^2 تعدیل شده	df	ضریب F	β استاندارد	Beta	T	معنی داری
۱	روان آزردهی	۰/۵۴	۰/۳۶	۰/۳۱	(۱۵۹-۱)	۴۰/۶۲**	-۰/۵۴	-۱/۶۳	-۷/۸۸	۰/۰۰۰
۲	روان آزردهی وجدان مندی	۰/۶۳	۰/۳۷	۰/۳۶	(۱۵۸-۱)	۳۲/۷۶**	-۰/۴۵	-۱/۵۳	-۶/۸۵	۰/۰۰۰
							۰/۴۰	۱/۴۵	۶/۳۷	۰/۰۰۰
۳	روان آزردهی وجدان مندی انعطاف پذیری	۰/۶۹	۰/۴۷	۰/۴۳	(۱۵۷-۱)	۲۸/۹۳**	-۰/۳۸	-۱/۱۴	-۴/۱۲	۰/۰۰۰
							۰/۳۳	۱/۰۵	۳/۸۲	۰/۰۰۰
							۰/۲۸	۰/۶۹	۲/۴۸	۰/۰۰۹

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که ویژگی های روان آزردهی، وجدان مندی و انعطاف پذیری، ۰/۴۷ از واریانس سلامت سازمانی دبیران را تبیین می کنند. در گام اول، ویژگی روان آزردهی به تنهایی ۰/۳۶ از واریانس سلامت سازمانی را تبیین کرد که با اضافه شدن ویژگی های وجدان مندی و انعطاف پذیری این ضریب تبیین به ۰/۴۳ رسید. ضرایب بتا برعکس افزایش ضرایب R^2 در گام اول

از ۰/۵۴- به ۰/۲۸ رسیده است. بر این اساس می توان چنین استنباط کرد که بر مبنای ضرایب استاندارد رگرسیون (β)، ویژگی روان آزرده‌گی با ضریب بتای ۰/۵۱- بیشترین سهم را در پیش‌بینی سلامت سازمانی دارد و پس از آن ویژگی های روان آزرده‌گی و انعطاف پذیری قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تجزیه تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی ویژگی‌های وجدان مندی، روان آزرده‌گی و انعطاف‌پذیری توانایی معناداری برای پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. این یافته‌ها همسو با مطالعات فردوسی، مرعشیان و طالب پور (۱۳۹۱)، عامری، سعیدی و آیت‌اللهی (۱۳۹۴)، سبزی پور و همکاران (۱۳۹۳)، موسوی (۱۳۹۲)، پاناسیو و ون دربرگ (۲۰۱۲)، اردهیم، وانگ و زیکر (۲۰۰۶) می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی انسان به‌عنوان عوامل تأثیرگذار و دارای رابطه با محیط سازمانی هست، رفتار فرد تحت تأثیر شخصیت وی می‌باشد و تعهد سازمانی نیز به‌عنوان یک رفتار سازمانی به‌طور مستقیم تحت تأثیر شخصیت وی می‌باشد، ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند و می‌توانند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط اطراف به وسیله افراد اثر بگذارند، وجدان مندی طبق پژوهش‌های قبلی نه تنها با تعهد سازمانی بلکه با عوامل مؤثر در تعهد سازمانی مانند سلامت روان، روابط مناسب کاری و هیجانات مثبت در محیط کاری ارتباط دارد، وجدان مندی را در واقع می‌توان زیربنای اصلی تعهد سازمانی در نظر گرفت و تعهد سازمانی نمود کاری این توانایی می‌باد، فردی که از وجدان مندی برخوردار می‌باشد، فردی که از وجدان مندی بالایی برخوردار است نه تنها در محیط کاری، بلکه در دیگر محیط‌های زندگی خود مانند تحصیل، زندگی شخصی و هر محیط اجتماعی دیگر هم روابط مناسب و کارکرد مناسبی از خود ارائه می‌دهد، پیگیری و تعهد بالای این افراد به انجام وظایف خود و برنامه‌های از پیش تعیین شده باعث می‌شود که این افراد یکی از بهترین گزینه‌ها برای مشاغل باشند که در آن‌ها عامل از پیش تعیین شده زیادی وجود دارد و فرد بایستی اهدافی را پیگیری و رفتارهای مناسبی را از خود نشان دهد (کلین و پارک^۱، ۲۰۱۵). دیگر متغیری که با تعهد سازمانی ارتباط معناداری داشت، روان آزرده‌گی بود، این متغیر طبق پیشینه ارتباط معناداری با عواملی مانند سلامت روان پایین، اضطراب، استرس، دنبال کردن هدف، روابط مناسب با دیگران و کیفیت زندگی مناسب دارد (بیپ و کلینک^۲، ۲۰۱۱)، این ویژگی متأسفانه یکی از ویژگی‌های منفی و مشکل‌ساز می‌باشد که نه تنها در محیط شغلی بلکه در محیط‌های دیگر زندگی فردی نیز با انواع مشکلات ارتباط دارد (سوبول کواپینسکا^۳، ۲۰۱۶)، حتی با مشکلات پزشکی مانند

¹ Klein & Park

² Bipp & Kleinbeck

³ Sobol-Kwapinska

بیماری های قلبی و مشکلات گوارشی (مورسیک و آیزنک^۱، ۲۰۰۱). روان رنجوخویی با افزایش تنش بین فردی نقش زیادی در افزایش استرس و اضطراب دارد، فردی که از سطوح بالای این ویژگی برخوردار است نسبت به تمام مشکلات بین فردی آسیب پذیر است این افراد از بدترین نوع روابط بین فردی استفاده می کنند، کسی که در این ویژگی شخصیتی نمرات بالایی می گرد در موقع برخورد با مشکلات در محیط های مختلف از ناکارآمدترین پاسخ های مقابله ای استفاده می کنند که منجر به بدتر شدن مشکل و تیره تر شدن روابط کاری، تحصیلی و زندگی شخصی می گردد، این افراد در بلندمدت دچار فرسودگی شغلی می گردند (دهاگ و دن هانتاگ^۲، ۲۰۰۹). داشتن احساسات منفی مانند ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر، مبنای روان آزده خوویی را تشکیل می دهند. از آنجا که هیجان مخرب در سازگاری فرد و محیط تأثیر دارد، در زن و مردی که دارای نمره های بالا در این شاخص باشند، احتمال بیش تری وجود دارد که دارای باورهای غیر منطقی باشند، قدرت کم تری در کنترل تکانه ها داشته باشند و میزان سازش ضعیف تری با دیگران و شرایط استرس زایی را نشان می دهد. افراد دارای ویژگی روان آزده خوویی زمانی که در گروه یا سازمان قرار می گیرند، با توجه تمایل این افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کم رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین بر اساس تیپ شخصیتشان، قادر به برقراری ارتباط با افراد یا سازمان نبوده و مدام به اعمالی مانند درگیری و غیبت مکرر دست می زنند. همچنین، روان آزده خواها در تنظیم عواطف منفی خود مشکل دارند و به میزان زیادی دچار عاطفه منفی می شوند و در نتیجه به دنبال شغل های کم درآمد رفته و در محیط کاری نیز استرس زیادی تجربه کرده و سبب نارضایتی خود و همکارانشان می گردند. از آنجا که مفهوم تعهد سازمانی نیز بر نوعی باور و دل بستگی شدید و برقراری رابطه روانی با سازمان، بدون در نظر گرفتن دریافت مداوم پاداش می باشد؛ بنابراین از آنجا که لزوم برقراری این پیوند تعامل پذیری بالا و داشتن رقابت و روابط کاری به خاطر کار است و نه عواید و پاداش آن؛ پس می توان گفت: که افرادی که تیپ شخصیتی برونگرا دارند، به دلیل داشتن ویژگی هایی مانند تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین می توانند در تعامل با دیگران چندان به پاداش توجه نکرده، بلکه از داشتن تعامل با دیگران لذت ببرند و هنگامی که در گروه سازمانی قرار می گیرند، توانایی برقراری ارتباطی مثبت با سازمان را داشته باشند. ذکر این مطالب نشان دهنده ارتباط افکار، باورها و رفتارهای افراد با ویژگی های شخصیتی آنهاست که می تواند در نحوه برخورد و نگرش های کاری مانند تعهد سازمانی و حتی رضایت آنها در زمینه ای کارساز گردد (شریفی، سلیمی و احمدی، ۱۳۸۹).

¹ Maru i & Eysenck

² De Hoogh & Den Hartog

انعطاف پذیری نیز می تواند در ابعاد مختلفی نمود پیدا کند، شامل انجام رفتارهای متنوع تر در هنگام برخورد با مسائل و مشکلات، استفاده از راهبردهای تنظیم هیجان با توجه به نوع مشکل و شرایط هر فرد و توانایی تغییر افکار در هنگام مشکلات، در واقع فرد می تواند افکار خوب و منطقی را با افکار غیر منطقی و مشکل ساز جایگزین نماید، این توانایی با استفاده بهتر از پاسخ های مقابله ای، روابط مناسب بین فردی، سلامت روان، استرس کمتر و کیفیت زندگی بهتر ارتباط دارد (ماسودا و لاتزمن^۱، ۲۰۱۱).

نتایج تجزیه تحلیل داده ها نشان داد که روان آزرده گی، وجدان مندی و انعطاف پذیری توانایی معناداری در پیش بینی سلامت سازمانی دارند که همسو با مطالعات اردلان، نظری و نصیری (۱۳۹۱)، فردوسی، مرعشیان و طالب پور (۱۳۹۱)، بهاری (۱۳۹۴)، سینکلار، چانگ، آرچین و موهر^۲ (۲۰۱۵) و هوداک، کالبیک و کالبیک^۳ (۲۰۱۱) می باشد.

ویژگی های شخصیتی همیشه از عوامل مهم در موفقیت های کاری و یا عدم موفقیت کاری در سازمان و ارگان های مختلف می باشد، روان آزرده گی به هیجانات منفی و روابط معیوب، سلامت روان پایین کارکنان، استرس و اضطراب بیشتر، پاسخ های ناکارآمد مقابله ای و کیفیت زندگی پایین رابطه دارد (بیب و کلینک، ۲۰۱۱). وجدان مندی نیز باب تاثیری که در رفتارها و عملکرد افراد دارد، تاثیری که در تعهد سازمانی، سلامت روان، عدالت سازمانی و روابط بین فردی مناسب دارد ارتباط زیادی با سلامت سازمانی دارد، سلامت سازمانی تحت تاثیر سلامت روان افراد قرار دارد، در صورتی که روان آزرده خوبی ارتباط منفی با سلامت روان افراد دارد بنابراین این غیرمنتظره نیست در سازمانی که افراد دارای ویژگی شخصیتی روان آزرده خوبی می باشند از سلامت سازمانی کمتری نیز برخوردارند. در این میان نیز انعطاف پذیری باز می تواند به شدت سلامت سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد، سازمان های موفق و سلامت نیازمند افرادی هستند که در موقعیت های مختلف و مشکلات متعددی که افراد و سازمان با آن روبه رو می شوند به نحو کارآمد و مناسبی پاسخ دهند در صورتی که توانایی پاسخدهی مناسب با موقعیت به انعطاف پذیری فرد بستگی دارد، این توانایی می تواند روابط بین فردی سازمان را متشنج و یا تلطیف نماید که باز نیز در سلامت سازمانی موثر می باشد (اونیل و ژبو^۴، ۲۰۱۰).

امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعداد های لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود است، هر قدر هم جنبه های دیگر شخصیتش مطلوب باشد فرد موثری برای سازمان نخواهد بود، تحقیقات مختلف نشان داده است که ویژگی های شخصیتی بیش از فقدان مهارت، استعداد و همچنین بنسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج، شکست و عدم موفقیت یا ترفیع و پیشرفت دخالت

¹ Masuda & Latzman

² Sinclair, Cheung, Arpin & Mohr

³ Hudek, Kalebi & Krapfi

⁴ O Neill & Xiao

می کنند، نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که اگر سازمانی بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهای مطلوب، ساختار سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب به هدف های خود دست یابد نباید از عامل ویژگی های شخصیتی کارکنان خود غفلت نماید، ویژگی های شخصیتی مناسب و مثبت مانند برون گرایی و وجدان مندی نه تنها در محیط کاری بلکه در انواع محیط های دیگر مانند محیط های ورزشی، تحصیلی و روابط بین فردی و زناشویی افراد نیز با نتایج مثبت رابطه دارد، این عوامل در سازمان نیز می توانند با انواع نتایج مثبت ارتباط داشته باشند از جمله تعهد سازمانی و سلامت سازمانی (پرابهو^۱، ۲۰۱۱). با توجه به نتایج پژوهش حاضر و اهمیت تعهد و سلامت سازمانی در بیمارستان و کادر پرستاران به عنوان عوامل مهم در کیفیت کاری و سلامت، پیشنهاد میشود از نتایج این پژوهش در طراحی برنامه های ارتقای کیفیت کاری، تعهد و سلامت سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

- اردلان، محمدرضا، نظری، علی، نصیری، فخرالسادات. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی با کنترل خانوادگی کارکنان با سلامت سازمانی. فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده، ۱(۱۲)، ۹۲-۱۱۴.
- بهاری، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه رازی شهر کرمانشاه. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- بیگ زاده، جعفر، سرمست، بهرام، خویشی، بهروز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه گانه تحصیلی. فصلنامه تحقیقات در مدیریت آموزشی، ۲(۷): ۱۹۳-۱۷۳
- راس، آلن ا. (۱۳۸۲). روان شناسی شخصیت، مترجم سیاوش جمال فر، چاپ چهارم، تهران، نشر روان.
- سبزی پور، امیر، رشنودی، بهزاد، امیری، سمیه، کرم الهی، علی. (۱۳۹۳). رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی و برونگرایی با میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲)، ۱۸۱-۱۹۴
- شریفی، سمانه، سلیمی، قربانعلی، احمدی، سیداحمد. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار، ره یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴): ۱۰۶-۱۸۱.

¹ Prabhu

- عامری، احسان، سعیدی، پرویز، آیت اللهی، علی اصغر. (۱۳۹۴). ارتباط ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی. مجله علوم آزمایشگاهی، ۹(۱)، ۱۰۵-۱۱۲.
- فردوسی، محمد حسن، مرعشیان، فاطمه، طالب پور، مهدی. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۵(۳)، ۱۷۳-۱۸۸.
- موسوی، محسن. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی شخصیتی وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۰(۲۷)، ۱۰۳-۱۲۲.
- هالجین، ریچارد، ویتبورن، پی و کراس، سوزان (۱۳۸۵). آسیب شناسی روانی، ترجمه یحیی سید محمدی، انتشارات روان هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). *الگویابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل*. چاپ اول. انتشارات سمت.
- هوی و میسکل، (۱۳۸۲). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی (ترجمه میرمحمدعباس زاده، ارومیه : انتشارات

انزلی

- Allen, N. J. (2007). Organizational commitment. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE publications, 1, 548- 551.
- Bipp, T., & Kleinbeck, U. (2011). The effect of Neuroticism in the process of goal pursuit. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 454-459. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.014>
- Brito Duarte, M. (2015). Organisational and professional commitments: The influence in nurses organisational citizenship behaviours. *Tékhné*, 13(1), 2-11. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.03.001>
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2009). Neuroticism and locus of control as moderators of the relationships of charismatic and autocratic leadership with burnout. *J Appl Psychol*, 94(4), 1058-1067. doi: 10.1037/a0016253
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.005>

- Hoy, W.K and Feldman, J. (1987). Organizational Health. The conecept and Its Measvre . Journal of Research and Develoment in Education
- Hudek-Kne evi J., Kalebi Maglica, B., & Krapic N. (2011). Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. Croatian Medical Journal, 52(4), 538° 549. <http://doi.org/10.3325/cmj.2011.52.538>
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment A2 - Wright, James D International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition) (pp. 334-340). Oxford: Elsevier.
- Lynden,J.L & Klinge, W. (2000). "Supervising organizational health". Supervision Journal, PP: 3-5 Cited in refrence.
- Maru i A., & Eysenck, H. J. (2001). Synergistic interaction of smoking and neuroticism as a risk factor in ischaemic heart disease: case-control study. Personality and Individual Differences, 30(1), 47-57. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00008-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00008-8)
- Masuda, A., & Latzman, R. D. (2011). Examining associations among factor-analytically derived components of mental health stigma, distress, and psychological flexibility. Personality and Individual Differences, 51(4), 435-438. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.008>
- Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. Work & Stress, 13(1), 7-19. doi: 10.1080/026783799296156
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. Journal of Vocational Behavior, 81(1), 99-111. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.004>
- O Neill, J. W., & Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. International Journal of Hospitality Management, 29(4), 652-658.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 647-658.
- Prabhu, V. P. (2011). Organizational Development A2 - Runco, Mark A. In S. R. Pritzker (Ed.), Encyclopedia of Creativity (Second Edition) (pp. 197-201). San Diego: Academic Press.

- Rickard, C. M., Williams, G., Ray-Barruel, G., Armit, L., Perry, C. J., Luke, H., . . . Wallis, M. (2011). Towards improved organisational support for nurses working in research roles in the clinical setting: A mixed method investigation. *Collegian*, 18(4), 165-176. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.colegn.2011.07.002
- Sili, A., Vellone, E., De Marinis, M. G., Fida, R., Venturini, G., & Alvaro, R. (2010). [Validity and reliability of the nursing organizational health questionnaire]. *Prof Infirm*, 63(1), 27-37.
- Sinclair, R. R., Cheung, J. H., Arpin, S. N., & Mohr, C. P. (2015). PERSONAL BENEFITS OF STRONG ORGANIZATIONAL AND COMMUNITY TIES: HEALTH, ENGAGEMENT AND RETENTION. *Journal of Community Psychology*, 43(6), 778-793. doi: 10.1002/jcop.21758
- Sobol-Kwapinska, M. (2016). Calm down ~ it only neuroticism. Time perspectives as moderators and mediators of the relationship between neuroticism and well-being. *Personality and Individual Differences*, 94, 64-71. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.004
- Sorour, A. S., & El-Maksoud, M. M. (2012). Relationship between musculoskeletal disorders, job demands, and burnout among emergency nurses. *Adv Emerg Nurs J*, 34(3), 272-282. doi:10.1097/TME.0b013e31826211e1
- Verkaik, R., Francke, A. L., van Meijel, B., Spreeuwenberg, P. M. M., Ribbe, M. W., & Bensing, J. M. (2011). The introduction of a nursing guideline on depression at psychogeriatric nursing home wards: Effects on Certified Nurse Assistants. *International Journal of Nursing Studies*, 48(6), 710-719. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.06.007

Role of Personality in Commitment and Organizational Health Nurses Working in Hospitals Arak

Abstract

This study examines the role of personality in commitment and organizational health nurses working in hospitals in Arak. In this cross correlation present among the population of nurses working in hospitals and health centers in Arak in autumn 2016, 160 people were selected by convenience sampling. And organizational commitment questionnaire, NEO-Five Factor and organizational health questionnaire were evaluated. Data obtained using descriptive and inferential statistical methods including regression and correlation analyzed by statistical software SPSS-22 was. Data analysis showed that personality traits significantly related to organizational commitment and organizational health. And also the properties of the database conscientiousness, neuroticism, and flexibility significant role in predicting organizational commitment and organizational health hold. Suggest the Shadow of the results of this study in organizational health promotion programs and the commitment of hospitals and nurses should be used.

Keywords: Nurses, Organizational Commitment, Organizational Health, Personality

